

**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA
SEDE QUITO**

CARRERA: PSICOLOGÍA

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de:
PSICÓLOGA**

**TEMA:
SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA DEL ANÁLISIS DE LA
INSERCIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE LA SALUD
ECUATORIANOS, PROVENIENTES DEL EXTRANJERO, QUE SE
ACOGIERON AL PLAN ECUADOR SALUDABLE VOY POR TI,
COMPRENDIDO EN EL PERÍODO DE ENERO A DICIEMBRE DE 2016,
EN LA CIUDAD DE QUITO, QUE PERMITIRÁ ELABORAR UNA
PROPUESTA DE INTERVENCIÓN PARA EL MEJORAMIENTO DE LA
INSERCIÓN LABORAL**

**AUTORA:
IRENE ALEJANDRA GAMBOA QUIROGA**

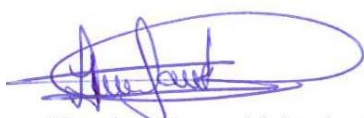
**DOCENTE TUTOR:
GUILLERMO MARCELO PILLAJO SALCEDO**

Quito, mayo del 2018

Cesión de derechos de autor

Yo Irene Alejandra Gamboa Quiroga, con documento de identificación N°1718570623, manifiesto mi voluntad y cedo a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que soy autora del trabajo de grado/titulación intitulado: Sistematización de la experiencia del análisis de la inserción laboral de los profesionales de la salud Ecuatorianos, provenientes del Extranjero que se acogieron al Plan Ecuador Saludable Voy por Ti, comprendido en el período de enero a diciembre de 2016, en la ciudad de Quito, que permitirá elaborar una propuesta de intervención para el mejoramiento de la inserción laboral, mismo que ha sido desarrollado para optar por el título de: Psicóloga, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En aplicación a lo determinado en la Ley de Propiedad Intelectual, en mi condición de autora me reservo los derechos morales de la obra antes citada. En concordancia, suscribo este documento en el momento que hago entrega del trabajo final en formato impreso y digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.



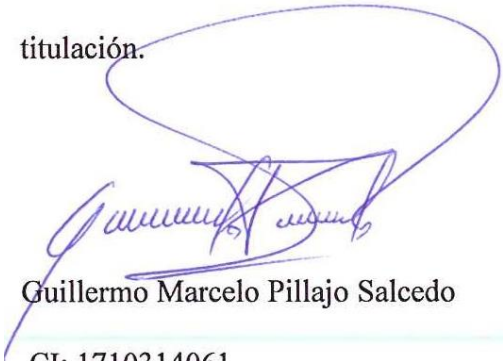
Nombre: Irene Alejandra Gamboa Quiroga

CI: 1718570623

Fecha: mayo 2018

Declaratoria de coautoría del docente tutor/a

Yo Guillermo Marcelo Pillajo Salcedo declaro que bajo mi dirección y asesoría fue desarrollado el trabajo de Titulación Prácticas de Investigación y/o Intervención, con el tema Sistematización de la experiencia del análisis de la inserción laboral de los profesionales de la salud Ecuatorianos, provenientes del Extranjero que se acogieron al Plan Ecuador Saludable Voy por Ti, comprendido en el período de enero a diciembre de 2016, en la ciudad de Quito, que permitirá elaborar una propuesta de intervención para el mejoramiento de la inserción laboral, realizado por Irene Alejandra Gamboa Quiroga, obteniendo un producto que cumple con todos los requisitos estipulados por la Universidad Politécnica Salesiana, para ser considerados como trabajo final de titulación.



Guillermo Marcelo Pillajo Salcedo

CI: 1710314061

Fecha: mayo 2018

Índice

Introducción	1
Primera parte	3
1. Datos informativos del proyecto	3
1.1. Nombre del proyecto	3
1.2. Nombre de la institución	3
1.3. Tema que aborda la experiencia	3
1.4. Localización.....	3
2. Objetivo de la sistematización	4
3. Eje de la sistematización	9
4. Objeto de la sistematización	12
5. Metodología de la sistematización.....	14
6. Preguntas clave	16
7. Análisis de la información	19
Segunda parte	26
1. Justificación	26
2. Caracterización de los beneficiarios	29
3. Interpretación	32
4. Principales logros del aprendizaje.....	45
Conclusiones	48
Recomendaciones.....	50
Referencias.....	51

Índice de Tablas

Tabla 1. Resultados de la variable inserción laboral	20
Tabla 2. Resultados de la variable liderazgo	21
Tabla 3. Resultados de la variable motivación y reconocimiento	22
Tabla 4. Resultados de la variable comunicación	23
Tabla 5. Resultados de la variable puesto de trabajo	24
Tabla 6. Resultados de la variable ambiente de trabajo e integración	25
Tabla 7. Género de los beneficiarios	30
Tabla 8. Edad de los beneficiarios.....	30
Tabla 9. Estado civil de los beneficiarios.....	30
Tabla 10. Especialización de los beneficiarios	31
Tabla 11. Acciones de fortalecimiento del liderazgo institucional	39
Tabla 12. Acciones para elevar el nivel de motivación institucional	40
Tabla 13. Acciones para mejorar las condiciones del trabajo en equipo en la institución	41
Tabla 14. Acciones para establecer un programa eficiente de comunicación institucional	42
Tabla 15. Acciones para establecer un programa de participación del personal en la toma de decisiones	43
Tabla 16. Acciones para informar al personal sobre el establecimiento de las políticas y marco normativo de la institución	44

Índice de Figuras

Figura 1. Localización del proyecto. Tomado de Google maps (2018).....	4
Figura 2. Resultados en porcentajes de la variable inserción laboral.....	20
Figura 3. Resultados en porcentajes de la variable liderazgo	21
Figura 4. Resultados en porcentajes de la variable motivación y reconocimiento.....	22
Figura 5. Resultados en porcentajes de la variable comunicación	23
Figura 6. Resultados en porcentajes de la variable puesto de trabajo	24
Figura 7. Resultados en porcentajes de la variable ambiente de trabajo e integración	25

Resumen

El presente trabajo de investigación estuvo orientado a reconstruir la experiencia práctica sobre la inserción laboral de los profesionales de la salud ecuatorianos, provenientes del extranjero, que se acogieron al Plan Ecuador Saludable Voy por Ti, comprendido en el período de enero a diciembre de 2016, en la ciudad Quito. Los referentes teóricos y metodológicos permitieron establecer la importancia de evaluar el estado los procesos de inserción laboral, donde los encuestados y entrevistados, mediante la aplicación de técnicas de investigación, proporcionaron la información necesaria para realizar el análisis de datos, cuyo resultado evidenció que el 38% de la muestra analizada considera desfavorable los procesos de inserción laboral, lo que permitió desarrollar medidas para trazar un plan de intervención encaminado a disminuir aquellos problemas detectados que respondan a los indicadores evaluados de manera desfavorable en cada una de las variables analizadas. Las acciones propuestas están en correspondencia con los problemas detectados en la evaluación los procesos de inserción laboral, lo cual está dirigido al mejorar la participación de los integrantes del Plan Ecuador Saludable, Voy por Ti. Se expresaron acciones que fueron desde un carácter general, es decir, de problemas que implican a la organización en un sentido más amplio y otras que permitieron accionar directamente sobre los problemas puntuales que presentan algunas áreas y que se expresa en el comportamiento desfavorable de las variables. Algunas de estas acciones por su complejidad en cuanto a procesos, implicarían el diseño de procedimientos de intervención secuencial y sistemáticamente planificados.

Abstract

The present research work was aimed at reconstructing the practical experience on the labor insertion of Ecuadorian health professionals, coming from abroad, who accepted the Healthy Ecuador Plan for You, included in the period from January to December. 2016, in the city Quito. The theoretical and methodological referents allowed to establish the importance of evaluating the state of labor insertion processes, where the respondents and interviewees, through the application of research techniques, provided the necessary information to perform the data analysis, whose result showed that the 38 % of the analyzed sample considers the processes of labor insertion unfavorable, which allowed developing measures to draw up an intervention plan aimed at reducing those problems detected that respond to the indicators evaluated in an unfavorable manner in each of the variables analyzed. The proposed actions are in correspondence with the problems detected in the evaluation of labor insertion processes, which is aimed at improving the participation of the members of the Healthy Ecuador Plan, Voy por Ti. Actions were expressed that were of a general nature, that is to say, of problems that involve the organization in a broader sense and others that allowed to act directly on the specific problems that some areas present and that is expressed in the unfavorable behavior of the variables. Some of these actions, due to their complexity in terms of processes, would involve the design of sequential and systematically planned intervention procedures.

Introducción

Como parte de las estrategias para el mejoramiento del sistema nacional de salud, el Ministerio de Salud Pública promovió el programa Ecuador Saludable, Voy por Ti, destinado, principalmente, a médicos especialistas y sub especialistas de nacionalidad ecuatoriana, que se encontraban en el exterior y que deseaban retornar al país, con el propósito de que con estos profesionales se pueda cubrir los requerimientos y demandas que se presentaron en las áreas críticas y regiones del país, debido al mejoramiento y crecimiento de la infraestructura de salud. De acuerdo a datos del Gobierno Nacional, se logró insertar a aproximadamente 1.087 profesionales de la salud ecuatorianos.

Los procesos de inserción laboral, requieren de diversas estrategias y de la participación de varios organismos, con el propósito de coordinar su acciones, que permita seleccionar al mejor talento humano e integrarlos a la institución, proporcionándoles algunos beneficios, tanto para el profesional, como para su familia, con el objetivo de garantizarle un adecuado proceso de adaptación profesional.

Dentro de este ámbito, es importante considerar, que dentro de los procesos de inserción laboral pueden presentarse algunos factores de resistencia, que surgen de los beneficios económicos y laborales que este grupo de profesionales percibe; y, por lo tanto, pueden crear malestar y malas relaciones labores con otros colegas o integrantes de las casas de salud, lo que puede influir negativamente en su permanencia en el programa o incluso piensen en abandonarlo.

Es así, que se presenta la necesidad de desarrollar el presente proyecto de vinculación, que permitirá analizar la inserción laboral de los profesionales que se acogieron al programa Ecuador Saludable y que actualmente prestan sus servicios en el país, mediante el diseño y aplicación de una herramienta de diagnóstico que permita medir las actitudes y aptitudes del personal en diferentes dimensiones como: inserción laboral, liderazgo, motivación y reconocimiento, comunicación, puesto de trabajo y ambiente de trabajo e integración.

El resultado del estudio, proporcionará información sobre los valores, actitudes, aptitudes y percepciones de las personas, con el propósito de diseñar una estrategia de sensibilización que favorezca la adecuada vinculación laboral de los profesionales de la salud ecuatorianos provenientes del extranjero al sistema de salud ecuatoriano.

Primera parte

1. Datos informativos del proyecto

1.1. Nombre del proyecto

Propuesta de intervención para el mejoramiento de la inserción laboral, mediante la sistematización de la experiencia de la inserción laboral de los profesionales de la salud ecuatorianos, provenientes del extranjero, que se acogieron al Plan Ecuador Saludable Voy por Ti, comprendido en el período de enero a diciembre de 2016, en la ciudad Quito, que permitirá elaborar una propuesta de intervención para el mejoramiento de la inserción laboral.

1.2. Nombre de la institución

Ministerio de Salud Pública, Plan Ecuador Saludable Voy por Ti.

1.3. Tema que aborda la experiencia

Gestión del Talento Humano.

1.4. Localización

Instalaciones del Ministerio de Salud del Ecuador, Av. República de El Salvador 36-64 y Suecia, cantón Quito, Provincia de Pichincha.



Figura 1. Localización del proyecto. Tomado de Google maps (2018)

2. Objetivo de la sistematización

Reconstruir la experiencia práctica sobre la evaluación de la experiencia de la inserción laboral de los profesionales de la salud ecuatorianos, provenientes del extranjero, que se acogieron al Plan Ecuador Saludable Voy por Ti, comprendido en el período de enero a diciembre de 2016, en la ciudad Quito, con el objetivo de elaborar un plan de intervención, en respuesta a las demandas que exigen el comportamiento de las variables estudiadas, expresada en acciones que permita brindar soluciones a los problemas identificados.

La emigración de profesionales de la salud se viene dando con mayor fuerza en las últimas décadas, sin embargo su registro histórico data de finales de la década del 50. Su perfil ha ido cambiando con el paso del tiempo. Actualmente, los migrantes son en su mayoría, jóvenes de origen urbano de diversas procedencias de clase y las mujeres

han ido cobrando poco a poco un papel más relevante. Los destinos migratorios más frecuentes han sido Estados Unidos y Canadá; pero después de los acontecimientos del 11 de septiembre las políticas migratorias de Estados Unidos se fueron restringiendo cada vez más; lo que dio como consecuencia la lección de nuevos destinos en la Unión Europea y otros países de América del Sur; como es el caso de Chile (Ministerio de Salud Pública del Ecuador, 2016).

Los profesionales de la salud ocupan un lugar importante entre el número de emigrantes, mucho de ellos motivados por las mejores condiciones remunerativa entorno laboral y deseos de satisfacer el crecimiento profesional a través de la especialización. Es importante tomar en cuenta este último punto, ya que el Ecuador, así como otros países de la región deberán ampliar su oferta educativa a niveles superiores y diversos mecanismos de atraer personal altamente calificado para la capacitación y formación de nuevos profesionales. El reclutamiento de profesionales calificados ha producido grandes beneficios para los países receptores, pero significa un perjuicio para los países emisores. Además de las condiciones de los países que atraen constantemente al importante número de profesionales, existen también otros aspectos adicionales como las condiciones demográficas, la demanda tecnológica, las buenas políticas de reclutamiento de personal calificado, condiciones educativas y de investigación (Ministerio de Salud Pública, 2016).

La pérdida de recurso humano debido a la migración del personal sanitario a países desarrollados da lugar a la pérdida de la capacidad de los sistemas de salud de los países en desarrollo promoviendo un ahondamiento en las inquietudes de salud. Por otra parte, los países de la Unión Europea, que estaban destinados al envejecimiento

de su población se beneficiaron de la llegada de los inmigrantes y lograron revertir la situación y ocasionaron la nacionalización de un gran número de migrantes (Ministerio de Salud Pública, 2016).

En el Ecuador, se conformó el Sistema Nacional de Salud (SNS), que funcionará de manera descentralizada, desconcentrada y participativa; para el efecto sus integrantes se relacionarán mediante las funciones de coordinación, provisión de servicios, aseguramiento y financiamiento. Las instituciones que forman parte del SNS, se articulan colaborando en el marco de sus funciones específicas y de sus respectivas competencias, para el cumplimiento de los mandatos previstos en esta Ley (Ministerio de Salud Pública del Ecuador, 2016).

La provisión de servicios de salud es plural y se realiza con la participación coordinada de las instituciones prestadoras, las cuales funcionarán de conformidad con su estatuto de constitución y la administración de sus propios recursos. El SNS establecerá los mecanismos para que las instituciones garanticen su operación en redes y aseguren la calidad, continuidad y complementariedad de la atención, para el cumplimiento del Plan Integral de Salud de acuerdo con las demandas y necesidades de la comunidad (Ministerio de Salud Pública del Ecuador, 2016).

El Ministerio de Salud Pública (MSP), con el soporte del Consejo Nacional de Salud (CNS), implantará y mantendrá un sistema común de información sectorial que permitirá conocer la situación de salud, identificar los riesgos para la salud de las personas y el ambiente, dimensionar los recursos disponibles y la producción de los servicios, para orientar las decisiones políticas y gerenciales en todos los niveles. En

esta actividad se establecerá coordinación con el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos y con otras fuentes de información en salud (Ministerio de Salud Pública del Ecuador, 2016).

La creación del MSP, fue publicada mediante Registro Oficial No. 149, del viernes 16 de junio de 1967, cuya misión está encaminada a ejercer la rectoría, regulación, planificación, coordinación, control y gestión de la salud pública, para garantizar el derecho a la salud (Ministerio de Salud Pública del Ecuador, 2016).

Para determinar el objetivo de la sistematización se partió del análisis teórico basado en lo que establece Galindo (2011) sobre la ciencia de la Administración Pública “que es una ciencia social que tiene por objeto la actividad del órgano ejecutivo cuando se trata de la realización o prestación de los servicios públicos en beneficio de la comunidad”(p. 86). Por otro lado, se determina que:

La Administración Pública es una ciencia que se va consolidando firmemente pero que siempre estará relacionada estrechamente ligada con la Ciencia Política, y en términos de expresión normal se hablará siempre de la relación existente entre la política y la administración (Robbins & Coulter, 2013, p. 125).

En este sentido, en el Ecuador la administración pública se enfoca en la estructura general, funcionamiento, el proceso administrativo y todas las normas de responsabilidad de los órganos y funcionarios que integran la administración pública, considerando que el Estado está conformado por estructuras humanas que buscan

satisfacer sus necesidades inherentes a su propia existencia y desarrollo, para lo cual encarga a diferentes personas e instituciones la responsabilidad de generar y administrar los recursos, de aquí que la gestión de la salud pública “es el esfuerzo organizado de la comunidad dirigido a proteger, fomentar y promocionar el bienestar de la población y a restaurar y restablecer su salud cuando esta se pierde y en caso de necesidad, rehabilitar y reinsertar al enfermo” (Piedrola, 2012, p. 56), por lo tanto, la Constitución de la República del Ecuador, establece sobre el derecho a la salud, para lo cual se conformó el Sistema Nacional de Salud, que funciona de manera descentralizada, desconcentrada y participativa; para el efecto sus integrantes se relacionarán mediante las funciones de coordinación, provisión de servicios, aseguramiento y financiamiento. El Sistema establecerá los mecanismos para que las instituciones garanticen su operación en redes y aseguren la calidad, continuidad y complementariedad de la atención, para el cumplimiento del Plan Integral de Salud de acuerdo con las demandas y necesidades de la comunidad (Ministerio de Salud Pública del Ecuador, 2016).

Para cumplir con estas metas se busca el mejoramiento de las competencias articuladas a los servicios de la salud, que son “el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño”(Chiavenato, 2013, p. 87). Para lo cual, se realizan procesos de inserción laboral “en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad” (Alles, 2008, p. 66).

Conforme estos antecedentes, se crea el programa de inserción laboral Ecuador Saludable, Voy por Ti, promulgado mediante Acuerdo Ministerial No. 742 de fecha 10 de mayo de 2012 (Ministerio de Salud Pública, 2016).

3. Eje de la sistematización

La sistematización estuvo dada por un enfoque histórico-dialéctico conceptualizado como:

Las experiencias que hacen parte de una práctica social e histórica general e igualmente dinámica, compleja y contradictoria que pueden ser leídas y comprendidas, de manera dialéctica entendiéndolas como una unidad rica y contradictoria, plena de elementos constitutivos que se hallan en movimiento propio y constante. Estas prácticas están en relación con otras similares en contextos que permite explicarlas (González, 2015, p. 26).

La sistematización está dada por un enfoque histórico-dialéctico, que partió del análisis de que en el Ecuador, a través de los años, se han presentado diversos escenarios que han influido en el desarrollo socioeconómico de la población, factores como la falta de oportunidades laborales, deficientes políticas educativas, bajas remuneraciones, problemas políticos, económicos y sociales, así como una serie de sucesiones presidenciales, que incluyeron gobiernos que aplicaron políticas conforme a sus intereses y a la conveniencia de grandes grupos de poder (sociales, políticos, económicos e incluso de personas), generó una problemática muy seria desde el punto

de vista del ejercicio democrático, lo que trajo como consecuencia que en el año 1999 se presente la mayor crisis financiera ocasionada por la liquidez de algunos bancos y produjo un colapso social nunca antes visto en la historia democrática del país (Acosta, 2016).

Todos estos factores promovieron una masiva emigración de ecuatorianos a diversos países, lo que incluyó un grupo importante de profesionales de la salud, que vieron la oportunidad de alcanzar mejores oportunidades laborales, mayores remuneraciones, desarrollo educativo, especialización profesional y otros beneficios que presentaban países que económica y socialmente se encontraban en una mejor situación, lo que provocó una pérdida importante de profesionales, principalmente especialistas, que afectó la capacidad de los establecimientos de salud, puesto que no disponían del personal suficiente para brindar un servicio acorde a las necesidades de una población en crecimiento (Acosta, 2016).

Con el desarrollo de un sistema democrático más estable, en los últimos diez años, en el país se ha presentado un incremento de la inversión en infraestructura pública (carreteras, obras de riego, puertos, escuelas, hospitales, generación de energía, etc.), que tiene un factor generador que influye en la reducción del índice de pobreza y que impulsan políticas públicas sectoriales e intersectoriales que permiten ampliar las capacidades y oportunidades de la ciudadanía, a través del cumplimiento de derechos de las grandes mayorías como es el acceso a educación de calidad, servicios gratuitos de primer nivel, la intervención en salud, desarrollo urbano y vivienda, inclusión económica y social y movilidad humana (Acosta, 2016).

En lo que respecta a infraestructura de salud, conforme datos emitidos por el Ministerio de Salud, actualmente existen aproximadamente 140 hospitales de la Red Pública de Salud, se construyeron 22 nuevos hospitales y otros 24 están en proceso de remodelación. La planificación de salud también incluyó 950 centros de salud a nivel nacional, con un estándar de 2 camas por cada mil habitantes. Toda esta infraestructura también generó la necesidad de incorporar laboralmente a profesionales de la salud, para que puedan brindar sus servicios en las unidades de salud, donde se pudo establecer una serie de limitaciones, puesto que en el Ecuador no existía el número necesario de profesionales, principalmente especialistas, para cubrir las vacantes que se presentaron en el nuevo sistema de salud (Ministerio de Salud Pública del Ecuador, 2016).

Es así, que como parte de las estrategias del Gobierno Nacional y como una política de mejoramiento del sistema nacional de salud, el Ministerio de Salud Pública implementó el programa de inserción laboral “Plan Ecuador Saludable, Voy por Ti”, garantizando al profesional médico especialista, una plaza laboral que responderá a las necesidades institucionales del país, en función de un perfil profesional, respetando los derechos como futuro funcionario, garantizando excelentes condiciones laborales, a través de una remuneración justa, que les permita vivir en Ecuador dignamente (Ministerio de Salud Pública del Ecuador, 2016).

Aunque este programa ha cumplido con varias de sus metas, logrando vincular, según datos oficiales del Ministerio de Salud, aproximadamente a 1.087 profesionales de la salud ecuatorianos, los cuales, han sido distribuidos a lo largo de las diferentes unidades que existe en el país, no se conoce cómo ha sido su proceso de adaptación

profesional, considerando que pueden presentarse factores de resistencia en sus relaciones laborales por parte de otros colegas o integrantes de las casas de salud, lo que puede influir negativamente en su permanencia en el programa o incluso piensen en abandonarlo (Ministerio de Salud Pública, 2016).

Bajo este esquema, se presenta la necesidad de sistematizar la experiencia de la inserción laboral de los profesionales de la salud ecuatorianos, provenientes del extranjero, que se acogieron al Plan Ecuador Saludable Voy por Ti, comprendido en el período de enero a diciembre de 2016, en la ciudad Quito, puesto que permitió diagnosticar la inserción laboral que se presenta en las diferentes unidades de salud, respecto a las relaciones laborales que se presenta entre profesionales de la salud que han sido especializados y laboran en el país, así como de su personal de apoyo y administrativo; y, los profesionales que han sido especializados o que han laborado en el extranjero y que actualmente prestan sus servicios en el Ecuador, a través de la medición de la inserción laboral, mediante el diseño de una herramienta de diagnóstico que permita medir las actitudes y aptitudes del personal en diferentes dimensiones (Ministerio de Salud Pública, 2016).

4. Objeto de la sistematización

El objeto de la sistematización fue el diagnóstico de la inserción laboral de los profesionales de la salud ecuatoriana, proveniente del extranjero, que se acogieron al Plan Ecuador Saludable Voy por Ti, comprendido en el período de enero a diciembre de 2016, en la ciudad Quito, consideraron los siguientes componentes:

- Componente socio-demográfico

Se refiere a la recopilación de información de los estudiantes o profesionales de la salud que se encuentran en los países identificados como receptores, con el fin de realizar un estudio de cuáles son los motivantes para regresar a Ecuador, país emisor (Ministerio de Salud Pública, 2016).

- Componente de comunicación

Se refiere al desarrollo de actividades de carácter informativo en los países identificados como prioritarios para dar a conocer el plan retorno enmarcadas dentro de una campaña informativa que resalte las ventajas y beneficios que ofrece el Gobierno Nacional a los profesionales que deseen regresar al país (Ministerio de Salud Pública, 2016).

- Componente laboral

Establece que las o los profesionales de la salud ecuatorianos que hayan residido legalmente en el exterior y estén habilitados para ejercer la profesión en el lugar donde obtuvieron el título, que no hayan realizado el año de servicio de salud rural en el Ecuador, podrán participar en concursos deméritos y oposición para ocupar puestos en las unidades operativas del MSP (Ministerio de Salud Pública, 2016).

- Componente académico

Se refiere a la formación constante de los profesionales para cubrir la alta demanda en las diferentes especialidades médicas (Ministerio de Salud Pública, 2016).

- Componente de beneficios

El Ministerio de Trabajo facilitará los permisos de trabajo para los familiares de los profesionales de la salud repatriados. Así mismo, el Ministerio de

Relaciones Exteriores, prestará las facilidades para obtener visas amparadas (a familia) y de trabajo conyugues o hijos mayores de edad y realizará los requerimientos para el despacho de las mismas. Los profesionales de la salud que estén dispuestos a regresar contarán con los beneficios que ofrece la Secretaría Nacional del Migrante, cuyo objetivo es propiciar el ejercicio pleno de los derechos de las personas migrantes y potenciar las capacidades para el Buen Vivir. A tal fin se desarrollaron mecanismos para facilitar el traslado y la reinserción tanto individual como la de sus respectivas familias (Ministerio de Salud Pública, 2016).

5. Metodología de la sistematización

El alcance de la sistematización estuvo orientado a un análisis descriptivo, “que buscó especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, y procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p. 168), es decir, únicamente se pretendió medir o recoger información de manera independiente sobre la experiencia durante el proceso de sistematización. Hernández et al. menciona que el análisis de la sistematización busca ir más allá de la descripción del proceso estableciendo una explicación acerca de los resultados que se obtuvieron en el análisis de la inserción laboral, centrándose en explicar cómo se manifiesta las interacciones en el Plan Ecuador Saludable Voy por Ti (2014).

La perspectiva teórica proporcionó una visión de dónde se sitúa el planteamiento propuesto dentro conocimiento en el cual se desarrolló la investigación, lo que

implicó exponer y analizar las teorías, las conceptualizaciones, las investigaciones previas y los antecedentes en general que se consideren válidos para el correcto desarrollo del estudio, para disponer de los conocimientos vinculantes durante el proceso de sistematización (Bernal, 2013).

Para el proceso de sistematización, el análisis-síntesis buscó relacionar aspectos teóricos y conceptuales con los datos obtenidos de las técnicas e instrumentos aplicados (inserción laboral) (Álvarez & Sierra, 2012).

Para el proceso de evaluación de la inserción laboral, durante el proceso de investigación, se diseñó una herramienta capaz de diagnosticar la inserción laboral de los profesionales de la salud provenientes del extranjero, que se acogieron al Plan Ecuador Saludable Voy por Ti, mediante la aplicación de la encuesta “que es un instrumento de investigación descriptiva para la recolección de información de una muestra seleccionada” (Trespacios, Vázquez, & Bello, 2012, p. 123).

Para la sistematización de la experiencia se utilizaron diferentes técnicas de recolección de la información, que por sus características así lo requerían, como la observación que es una de las técnicas de campo que más uso se tiene en las investigaciones, puesto que “es una técnica de recolección de datos que tiene como propósito explorar y describir ambientes, además implica adentrarse en profundidad, en situaciones sociales y mantener un rol activo, pendiente de los detalles, situaciones, sucesos, e interacciones” (Bernal, 2013, p. 156), lo que permitió la obtención de datos directamente de situaciones concretas y específicas sobre el tema de investigación.

Así mismo, Hernández et al. utilizó la entrevista semiestructurada que permitió “conversar e intercambiar información sobre la experiencia durante el proceso de investigación entre el entrevistador y el entrevistado” (2014, p. 186).

6. Preguntas clave

Inicio:

- ¿Cuáles fueron los factores que se presentaron en la inserción laboral de los profesionales de la salud ecuatorianos, provenientes del extranjero, que se acogieron al Plan Ecuador Saludable Voy por Ti?
- ¿Cómo se realizó la inserción laboral de los profesionales de la salud ecuatorianos, provenientes del extranjero, que se acogieron al Plan Ecuador Saludable Voy por Ti?

Interpretativas:

- ¿Qué resultados se obtuvieron del diagnóstico de la inserción laboral de los profesionales de la salud ecuatorianos, provenientes del extranjero, que se acogieron al Plan Ecuador Saludable Voy por Ti?
- ¿Cuáles fueron las estrategias de intervención que se consideraron para el mejoramiento de la inserción laboral al sistema de salud, de los profesionales de la salud ecuatorianos, provenientes del extranjero, que se acogieron al Plan Ecuador Saludable Voy por Ti?

Cierre:

- ¿Cuáles son los impactos y beneficiarios de la aplicación de las estrategias de intervención que se consideraron para el mejoramiento de la inserción laboral al sistema de salud, de los profesionales de la salud ecuatorianos, provenientes del extranjero, que se acogieron al Plan Ecuador Saludable Voy por ti?
- Organización y procesamiento de la información

Durante el proceso de investigación, la aplicación de la encuesta estuvo dirigida a 134 profesionales de diversas casas de salud pública de la ciudad de Quito, cuyo instrumento fue el cuestionario que permitió la recopilación de información de manera organizada, conforme las 6 variables y los 39 indicadores identificados.

Para el análisis estadístico de la información se aplicó la media ponderada que “es una medida de tendencia central, que se construye asignándole a cada clase un peso, y obteniendo un promedio para los pesos”(López, 2011, p. 111). Se calcularon los resultados por los puntos que se obtuvieron a partir de la aplicación de la fórmula de la media ponderada, que es la siguiente:

$$\bar{X}_w = \frac{\sum Fx}{\sum F}$$

Dónde:

X = Clases (cantidad de puntos asignados)

F= Frecuencia (número de observaciones)

Se calculó el porcentaje que representó cada puntuación alcanzada, versus la puntuación máxima a obtener, que permita emitir un criterio de evaluación, considerando la siguiente escala (López, 2011):

- Menos del 60%: Muy Mal (MM)
- De 60 a 69%: Mal (M)
- De 70 a 79%: Regular (R)
- De 80 a 89%: Aceptable (A)
- De 90 a 100%: Satisfactorio (S)

Para la aplicación de la técnica de observación se utilizó la guía de observación, cuyo propósito fue recuperar información acerca del proceso de sistematización, para orientar el trabajo en las decisiones posteriores que debieron considerar (Álvarez & Sierra, 2012).

La entrevista estuvo conformada por un grupo de 6 preguntas relacionadas a la evaluación cuantitativa de la investigación.

Mediante la aplicación de la técnica de observación, se pudo establecer que el Ministerio de Salud Pública del Ecuador, es el organismo encargado de ejecutar las políticas gubernamentales en materia de salud, para lo cual, como parte de las estrategias del Gobierno Nacional y como una política de mejoramiento del sistema nacional de salud, el Ministerio de Salud Pública implementó el programa de inserción laboral Plan Ecuador Saludable, Voy por Ti, con el objetivo de captar y retener la mayor cantidad de profesionales de la salud ecuatorianos que residen en el exterior,

ofreciéndoles beneficios laborales y económicos, con el propósito de disponer de profesionales altamente capacitados para vincularlos al sistema de salud ecuatoriano, que permita mejorar los índices de atención de la salud de los ciudadanos del país, al cual se acogieron aproximadamente, hasta el año 2016, 1.087 profesionales de la salud ecuatorianos, los cuales, han sido distribuidos a lo largo de las diferentes unidades de salud a nivel nacional (Ministerio de Salud Pública, 2016).

La entrevista permitió corroborar los resultados obtenidos mediante la aplicación de la técnica de la encuesta, puesto que se buscaba profundizar sobre el tema planteado, por lo que considerando los resultados de la evaluación de las dimensiones de inserción laboral, luego del diagnóstico estadístico, junto con el entrevistado, se identificó diferentes estrategias que podrían mejorar la inserción laboral de los profesionales de la salud, el mismo que permitió proponer un plan de intervención, que se expresaron en acciones que van desde un carácter general, es decir, de problemas que implican a la organización en un sentido más amplio y otras que permitieron accionar directamente sobre los problemas puntuales que presentan en algunas áreas y que se expresa en el comportamiento desfavorable de las variables (Álvarez & Sierra, 2012).

7. Análisis de la información

La aplicación de la encuesta, durante el proceso de investigación, permitió analizar los procesos de inserción laboral y la permanencia de los profesionales en sus cargos, para lo cual se realizó un análisis de cada variable objeto de estudio con sus respectivas particularidades, partiendo de los resultados de la media ponderada.

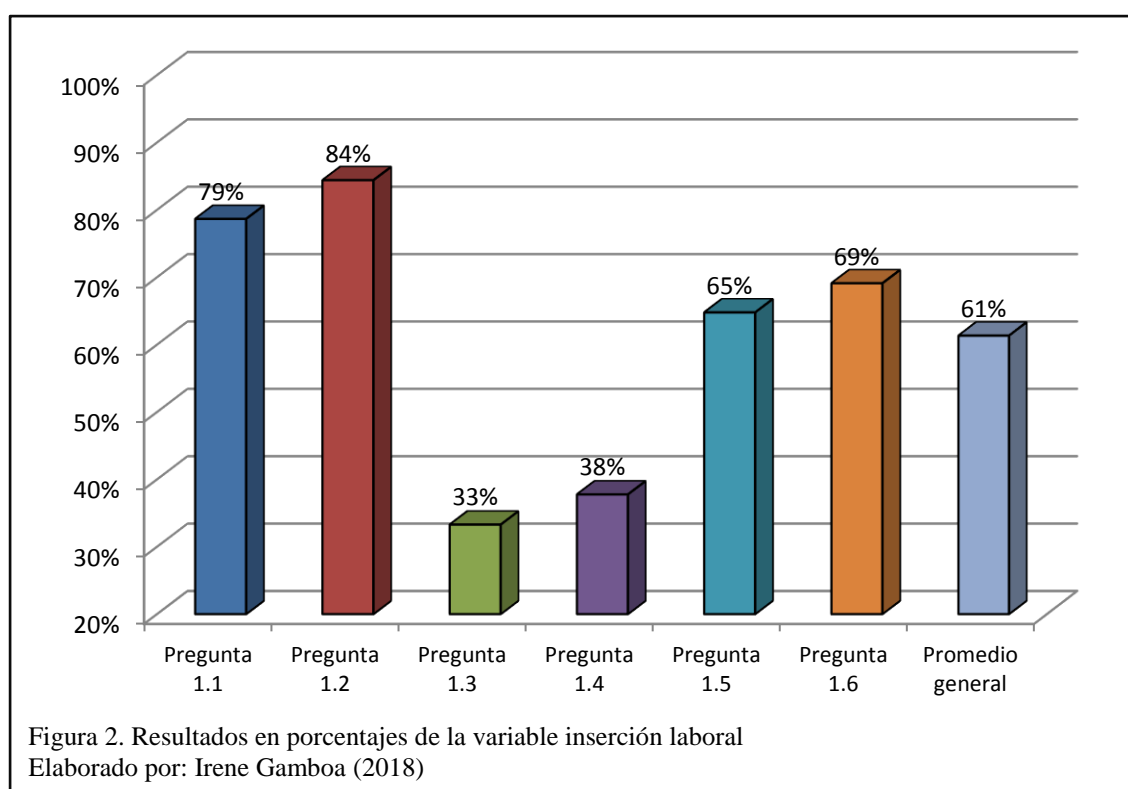
Resultados de la variable inserción laboral:

Tabla 1.
Resultados de la variable inserción laboral

Preguntas	Contenido	Porcentaje	Evaluación
1.1	Considera que los procesos de inserción laboral se realizaron de manera adecuada	79%	Regular
1.2	Sintió usted discriminación durante los procesos de inserción laboral	84%	Aceptable
1.3	Recibió usted algún tipo de inducción para su proceso de vinculación laboral	33%	Muy mal
1.4	Ha recibido todos los beneficios que le fueron ofrecidos en el Plan Ecuador Saludable Voy por Ti	38%	Muy mal
1.5	Siente que se encuentra laborando en el lugar adecuado, de acuerdo su especialización y experiencia	65%	Mal
1.6	Considera que su remuneración está acorde a su perfil profesional, conocimientos, capacidades y experiencia	69%	Mal
Promedio General		61%	Mal

Nota: explica y proporciona información las variables de inserción laboral.

Elaborado por: Irene Gamboa (2018)



Resultados de la variable liderazgo:

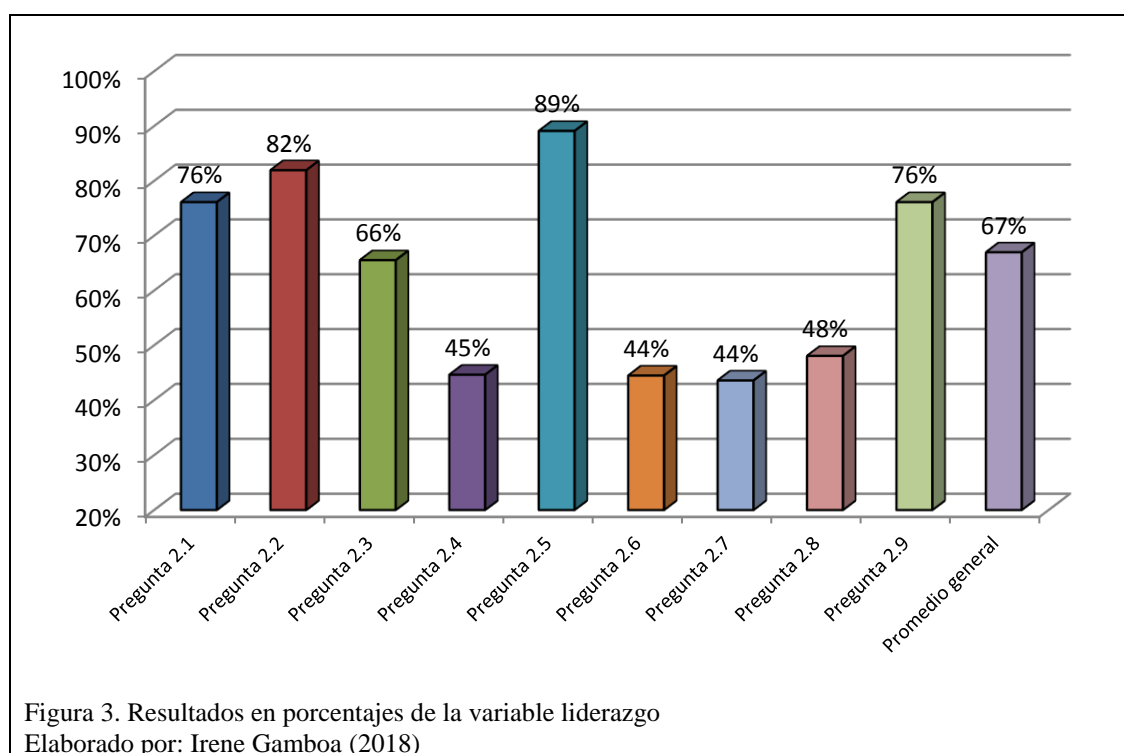
Tabla 2.

Resultados de la variable liderazgo

Preguntas	Contenido	Porcentaje	Evaluación
2.1	Me comunico fácilmente con las autoridades	76%	Regular
2.2	En mi área de trabajo está claro el canal de autoridad	82%	Aceptable
2.3	Confío en las decisiones de las autoridades	66%	Mal
2.4	Las autoridades tienen conocimiento de lo que pasa en mi área de trabajo	45%	Muy mal
2.5	Las autoridades me tratan con respeto al igual que a mis colegas y compañeros de trabajo	89%	Aceptable
2.6	La Dirección tiene en cuenta mis sugerencias	44%	Muy mal
2.7	La Dirección considera mis argumentos y planteamientos	44%	Muy mal
2.8	La Dirección me asigna una apropiada cantidad de trabajo	48%	Muy mal
2.9	Las autoridades de mi lugar de trabajo poseen prestigio ante el colectivo	76%	Regular
Promedio General		67%	Mal

Nota: explica y proporciona información las variables de liderazgo

Elaborado por: Irene Gamboa (2018)



Resultados de la variable motivación y reconocimiento:

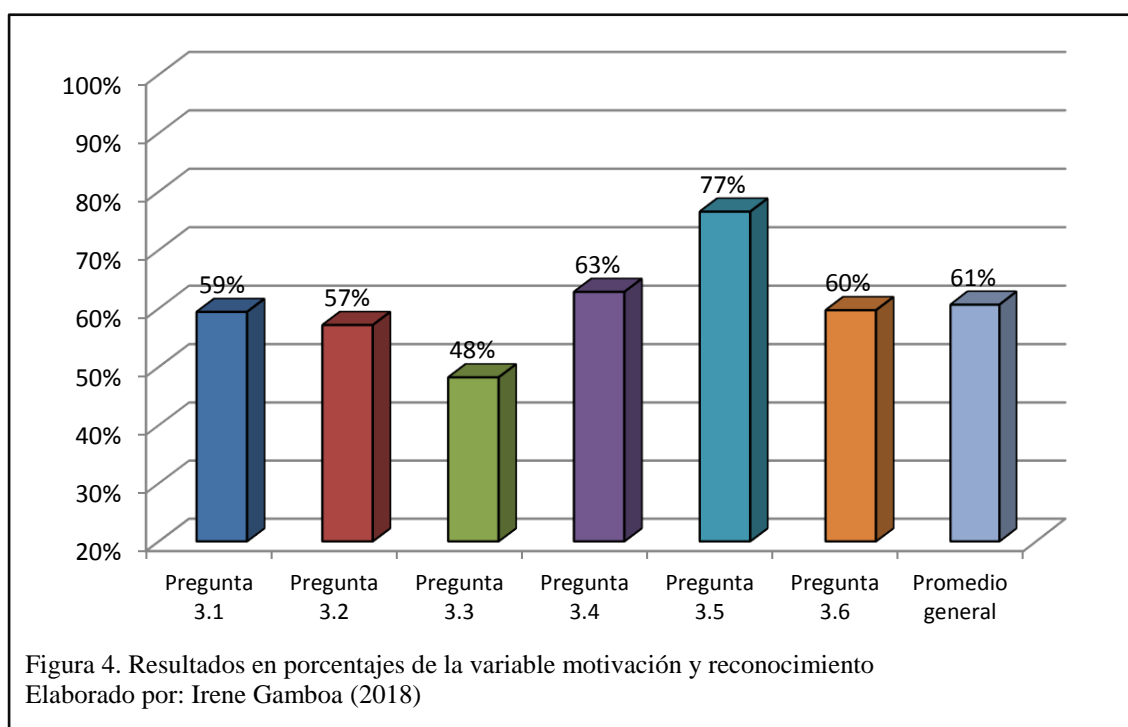
Tabla 3.

Resultados de la variable motivación y reconocimiento

Preguntas	Contenido	Porcentaje	Evaluación
3.1	Estoy motivado para realizar mi trabajo	59%	Muy mal
3.2	Se reconocen adecuadamente las tareas que realizo	57%	Muy mal
3.3	Cuando introduzco una mejora en el cumplimiento de mis responsabilidades se me reconoce	48%	Muy mal
3.4	La institución me proporciona oportunidades para desarrollarme como líder	63%	Mal
3.5	El nombre y prestigio de la institución son gratificantes para mí	77%	Regular
3.6	En general, me siento satisfecho en mi institución	60%	Mal
Promedio General		61%	Mal

Nota: explica y proporciona información las variables de motivación y reconocimiento.

Elaborado por: Irene Gamboa (2018)

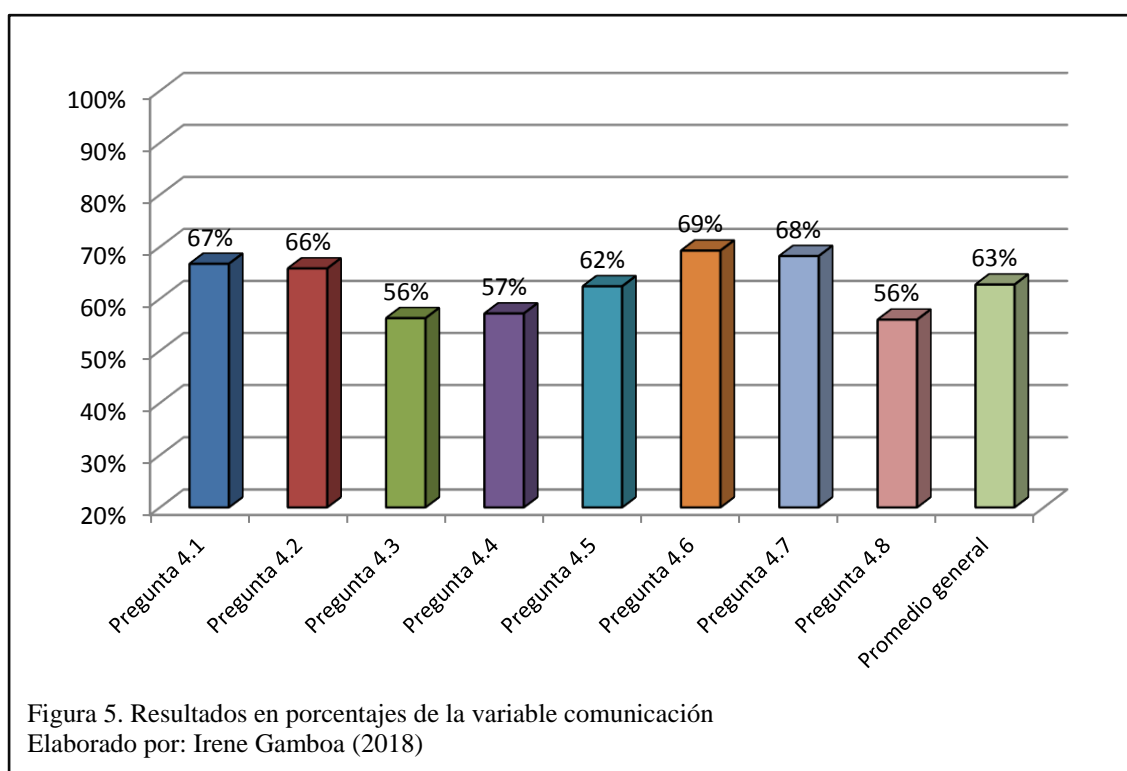


Variable comunicación:

Tabla 4.
Resultados de la variable comunicación

Preguntas	Contenido	Porcentaje	Evaluación
4.1	La institución cuenta con canales de comunicación adecuados	67%	Mal
4.2	La comunicación entre mi equipo de trabajo es fluida y acertada	66%	Mal
4.3	La información se socializa a tiempo y completa	56%	Muy mal
4.4	En la institución se desarrollan procesos participativos y democráticos	57%	Muy mal
4.5	La comunicación es clara y franca en todos los niveles del mando	62%	Mal
4.6	La comunicación es parte de la cultura de la institución	69%	Mal
4.7	Considero que hay una buena comunicación en la institución	68%	Mal
4.8	Mis criterios son escuchados en el área donde trabajo	56%	Muy mal
Promedio General		63%	Mal

Nota: explica y proporciona información las variables de comunicación
Elaborado por: Irene Gamboa (2018)



Resultados de la variable puesto de trabajo:

Tabla 5.

Resultados de la variable puesto de trabajo

Preguntas	Contenido	Porcentaje	Evaluación
5.1	Las responsabilidades en mi lugar de trabajo están bien organizados	59%	Muy mal
5.2	Mis funciones y responsabilidades están definidas, por tanto se lo que se espera de mí	64%	Mal
5.3	En mi lugar de trabajo tenemos las responsabilidades bien distribuidas	67%	Mal
5.4	Durante el cumplimiento de mis responsabilidades puedo desarrollar mis habilidades y conocimientos	76%	Regular
5.5	Recibo información de cómo desempeño mis responsabilidades	62%	Mal
Promedio General		65%	Mal

Nota: explica y proporciona información las variables de puesto de trabajo

Elaborado por: Irene Gamboa (2018)

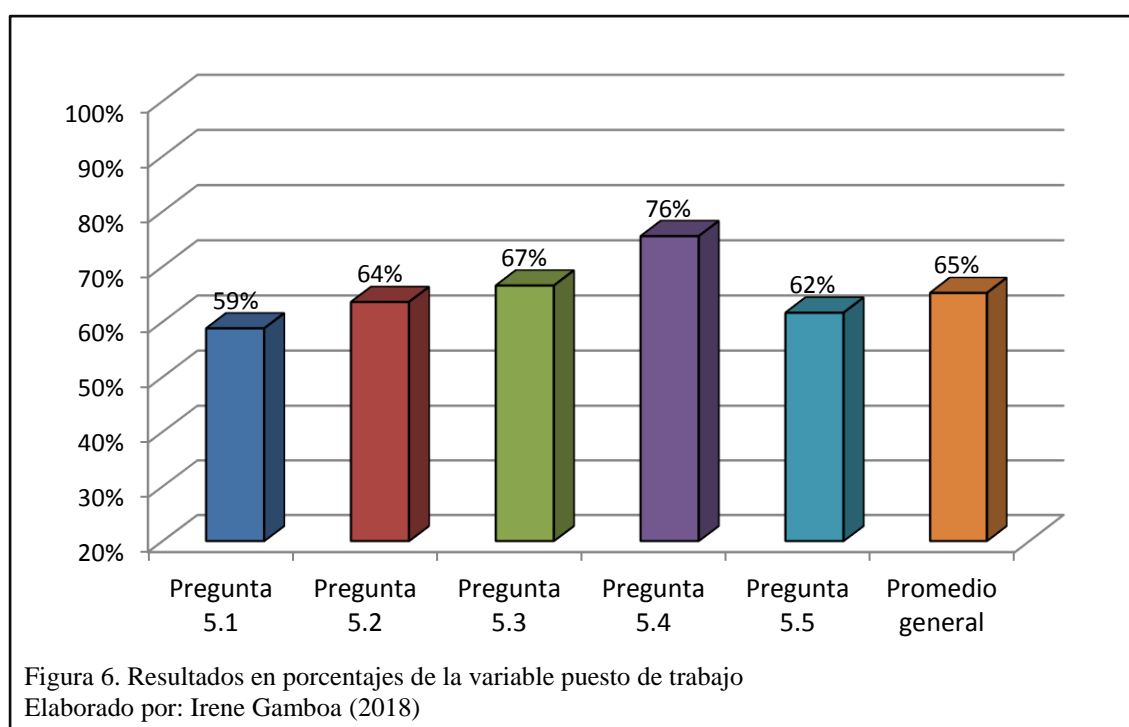


Figura 6. Resultados en porcentajes de la variable puesto de trabajo

Elaborado por: Irene Gamboa (2018)

Resultados de la variable ambiente de trabajo e integración:

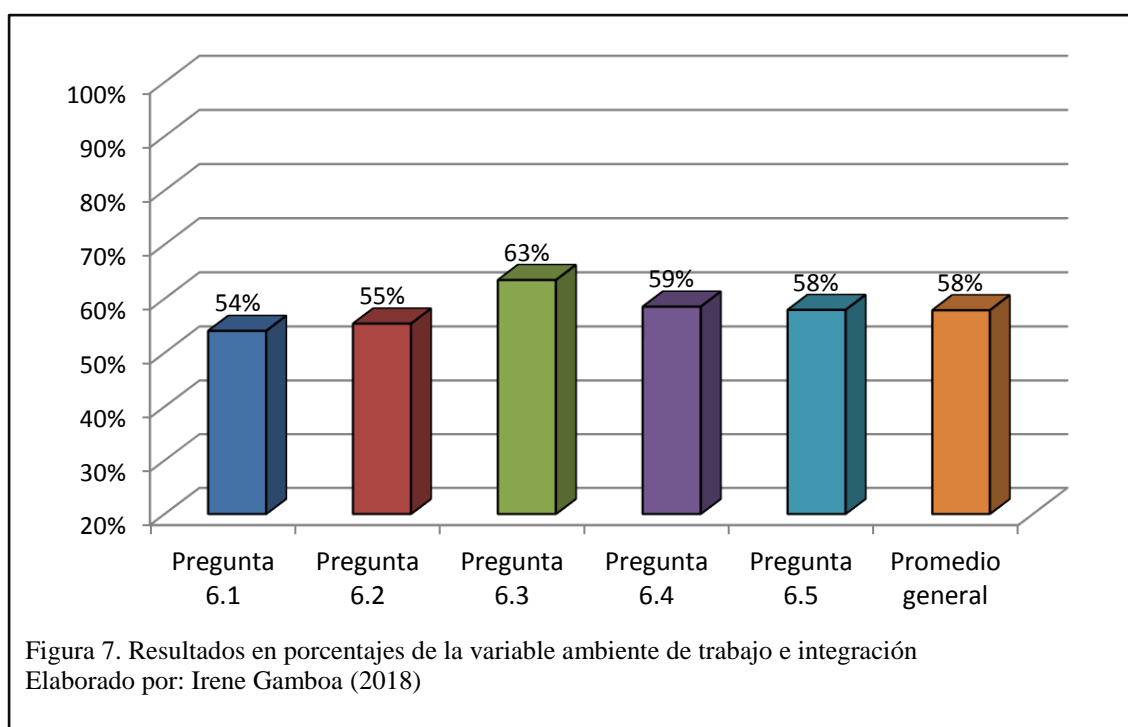
Tabla 6.

Resultados de la variable ambiente de trabajo e integración

Preguntas	Contenido	Porcentaje	Evaluación
6.1	La relación con los otros colegas y funcionarios de la institución es buena	54%	Muy mal
6.2	Es habitual la colaboración para sacar adelante las tareas	55%	Muy mal
6.3	Me siento parte de un equipo de trabajo	63%	Mal
6.4	Me resulta fácil expresar mis opiniones cuando cumplo mis responsabilidades	59%	Muy mal
6.5	El ambiente de mi lugar de trabajo me producen cansancio o estrés	58%	Muy mal
Promedio General		58%	Muy mal

Nota: explica y proporciona información las variables de ambiente de trabajo e integración

Elaborado por: Irene Gamboa (2018)



Segunda parte

1. Justificación

La emigración de profesionales de la salud se viene dando con mayor fuerza en las últimas décadas, sin embargo su registro histórico data de finales de la década del 50. Su perfil ha ido cambiando con el paso del tiempo. Actualmente, los migrantes son en su mayoría, jóvenes de origen urbano de diversas procedencias de clase y las mujeres han ido cobrando poco a poco un papel más relevante. Los destinos migratorios más frecuentes han sido Estados Unidos y Canadá; pero después de los acontecimientos del 11 de septiembre las políticas migratorias de Estados Unidos se fueron restringiendo cada vez más; lo que dio como consecuencia la lección de nuevos destinos en la Unión Europea y otros países de América del Sur; como es el caso de Chile (Ministerio de Salud Pública, 2016).

Los profesionales de la salud ocupan un lugar importante entre el número de emigrantes, mucho de ellos motivados por las mejores condiciones remunerativas, entorno laboral y deseos de satisfacer el crecimiento profesional a través de la especialización. Es importante tomar en cuenta este último punto, ya que el Ecuador, así como otros países de la región deberán ampliar su oferta educativa a niveles superiores y diversos mecanismos de atraer personal altamente calificado para la capacitación y formación de nuevos profesionales. El reclutamiento de profesionales calificados ha producido grandes beneficios para los países receptores, pero significa un perjuicio para los países emisores. Además de las condiciones de los países que atraen constantemente al importante número de profesionales, existen también otros

aspectos adicionales como las condiciones demográficas, la demanda tecnológica, las buenas políticas de reclutamiento de personal calificado, condiciones educativas y de investigación (Ministerio de Salud Pública, 2016).

La pérdida de recurso humano debido a la migración del personal sanitario a países desarrollados da lugar a la pérdida de la capacidad de los sistemas de salud de los países en desarrollo promoviendo un ahondamiento en las inquietudes de salud. Por otra parte, los países de la Unión Europea, que estaban destinados al envejecimiento de su población se beneficiaron de la llegada de los inmigrantes y lograron revertir la situación y ocasionaron la nacionalización de un gran número de migrantes (Ministerio de Salud Pública, 2016).

En cuanto a los países de Latinoamérica se destacan como destino predominantes Argentina y Chile. Según un estudio realizado a profesionales de la salud residentes en Chile el 90% de los médicos ecuatorianos que han migrado a ese país cumplen funciones en el sistema primario y sólo el 10% ha logrado realizar una especialización o sub especialización. Las necesidades de médicos en Chile siguen aumentando. Según la FLACSO cerca del 50% de médicos ecuatorianos tienen trabajo en su lugar de origen, lo que hace necesaria la adopción de políticas destinadas a evitar este flujo continuo de profesionales de salud hacia otros países que lleva al desmedro de la atención de la población ecuatoriana por la falta de personal para llenar el número de plazas. Alrededor de 15.000 médicos extranjeros ejercen en Chile, de los cuáles 3.500 son ecuatorianos. La oferta es atractiva por los mayores beneficios salariales y la posibilidad de optar por cursos de especialización (Ministerio de Salud Pública, 2016).

Por otro lado, con el desarrollo de un sistema democrático más estable, en los últimos diez años, en el país se ha presentado un incremento de la inversión en infraestructura pública (carreteras, obras de riego, puertos, escuelas, hospitales, generación de energía, etc.), que tiene un factor generador que influye en la reducción del índice de pobreza y que impulsan políticas públicas sectoriales e intersectoriales que permiten ampliar las capacidades y oportunidades de la ciudadanía, a través del cumplimiento de derechos de las grandes mayorías como es el acceso a educación de calidad, servicios gratuitos de primer nivel, la intervención en salud, desarrollo urbano y vivienda, inclusión económica y social y movilidad humana (Ministerio de Salud Pública, 2016).

En lo que respecta a infraestructura de salud, conforme datos emitidos por el Ministerio de Salud, actualmente existen aproximadamente 140 hospitales de la Red Pública de Salud, se construyeron 22 nuevos hospitales y otros 24 están en proceso de remodelación. La planificación de salud también incluyó 950 centros de salud a nivel nacional, con un estándar de 2 camas por cada mil habitantes. Toda esta infraestructura también generó la necesidad de incorporar laboralmente a profesionales de la salud, para que puedan brindar sus servicios en las unidades de salud, donde se pudo establecer una serie de limitaciones, puesto que en el Ecuador no existía el número necesario de profesionales, principalmente especialistas, para cubrir las vacantes que se presentaron en el nuevo sistema de salud (Ministerio de Salud Pública, 2016).

El Ministerio de Salud Pública implementó el programa de inserción laboral Ecuador Saludable, Voy por Ti, el cual, luego de un análisis previo se pudo establecer que aunque este programa ha cumplido con varias de sus metas, logrando vincular profesionales de la salud ecuatorianos, los cuales, han sido distribuidos a lo largo de

las diferentes unidades de salud a nivel nacional, no se conoce cómo ha sido su proceso de inserción laboral y adaptación profesional, considerando que pueden presentarse factores de resistencia en sus relaciones laborales por parte de otros colegas o integrantes de las unidades de salud, lo que puede influir negativamente en su permanencia en el programa o incluso piensen en abandonarlo.

Bajo este esquema, se presentó la necesidad de desarrollar un proyecto de intervención que permita sistematizar la inserción laboral de los profesionales que han sido especializados o que han laborado en el extranjero y que actualmente prestan sus servicios en el Ecuador, en búsqueda de plantear una propuesta para el mejoramiento de la inserción laboral. Todo esto exigió que durante el desarrollo del proyecto se realice la medición de la inserción laboral, mediante el diseño de una herramienta de diagnóstico que permitió medir las actitudes y aptitudes del personal en las dimensiones como: inserción laboral, liderazgo, motivación y reconocimiento, comunicación, puesto de trabajo y ambiente de trabajo e integración.

2. Caracterización de los beneficiarios

Los beneficiarios son los aproximadamente 1.087 profesionales de la salud ecuatorianos, los cuales, han sido distribuidos a lo largo de las diferentes unidades que existen en el país, que presentan las siguientes características:

Género de los beneficiarios:

Tabla 7.

Género de los beneficiarios

Alternativas	Respuesta	%
Masculino	609	56%
Femenino	478	44%
Total	1.087	100%

Nota: explica el género de los beneficiarios del proyecto
Elaborado por: Irene Gamboa (2018)

Edad de los beneficiarios:

Tabla 8.

Edad de los beneficiarios

Alternativas	Respuesta	%
25 a 30 años	54	5%
30 a 40 años	413	38%
40 a 50 años	457	42%
Más de 50 años	163	15%
Total	1.087	100%

Nota: explica la edad de los beneficiarios del proyecto
Elaborado por: Irene Gamboa (2018)

Estado civil de los beneficiarios:

Tabla 9.

Estado civil de los beneficiarios

Alternativas	Respuesta	%
Soltero/a	370	34%
Casado/a	663	61%
Viudo/a	43	4%
Otro	11	1%
Total	1.087	100%

Nota: explica el estado civil de los beneficiarios del proyecto
Elaborado por: Irene Gamboa (2018)

Especialización de los beneficiarios:

Tabla 10.

Especialización de los beneficiarios

Alternativas	Respuesta	%
Si	826	76%
No	261	24%
Total	1.087	100%

Nota: explica la especialización de los beneficiarios del proyecto

Elaborado por: Irene Gamboa (2018)

Los beneficiarios del presente proyecto, fueron identificados desde tres componentes:

1. Componente institucional, puesto que el primer beneficiario será el Ministerio de Salud Pública, ya que al contar con un estudio que sistematice la experiencia de inserción laboral de los profesionales de la salud que se acogieron al Plan Ecuador Saludable Voy por Ti, podrán contar con información que podrá ser procesada para mejorar la inserción laboral como elemento estratégico para obtener un mayor número de profesionales e integrarlos al sistema de salud.
2. Componente de servicios, el crecimiento de la población y la necesidad de contar con mayores y mejores servicios, exige que el Ministerio de Salud Pública cuente con un mayor número de profesionales que sean parte de la organización, los cuales deberán brindar sus mejores conocimientos en beneficio de la ciudadanía, por lo que se requiere contar con un sistema que garantice profesionales con las más altas competencias, habilidades y destrezas.
3. Componente profesional, en el extranjero actualmente existe todavía un alto número de profesionales ecuatorianos que prestan sus servicios en casas de salud, los que por diferentes motivos, personales y profesionales, no han podido regresar a su país, por lo que el Plan Ecuador Saludable Voy por Ti, sigue presentándose como una alternativa viable para que tengan la oportunidad de

prestar sus servicios en el Ecuador, bajo las mismas condiciones laborales que pueden ofrecer los países en el extranjero.

3. Interpretación

La inserción laboral, surge a partir de la demanda de trabajo o demanda laboral, que son la cantidad de personas (que existen en el mercado laboral) que están buscando un empleo y que además están dispuestas a trabajar por el sueldo ofrecido por quien solicita sus servicios. Esta demanda tiene una característica muy particular y depende básicamente de la situación económica de un país, la disponibilidad de personas (profesionales o no) y del nivel de desocupación del mismo (Chiavenato, 2013).

Cuando se presentan grandes procesos de inserción laboral, por la necesidad de cubrir una brecha de profesionales, las organizaciones buscan crear cierto nivel de incentivos o beneficios (económicos o laborales) con el fin de atraer el mayor de postulantes para vincularlos a la organización, lo que a su vez puede generar rechazo o incomodidad por parte de las personas que tienen una carrera dentro de la organización, al sentirse que no son tratados en igualdad de condiciones (Chiavenato, 2013).

Por lo tanto, un diagnóstico de inserción laboral puede presentarse como un instrumento por excelencia para el cambio, en busca del logro de una mayor eficiencia basado en un proyecto que permita la medición de la situación de los profesionales de la salud y su entorno laboral, a través de la aplicación de una herramienta de diagnóstico para medir las actitudes y aptitudes en las dimensiones como: inserción

laboral, liderazgo, motivación y reconocimiento, comunicación, puesto de trabajo y ambiente de trabajo e integración (Chiavenato, 2013).

El resultado del estudio, proporcionará información sobre los valores, actitudes, aptitudes y percepciones de las personas, con el propósito de diseñar una estrategia de sensibilización que favorezca la adecuada vinculación laboral de los profesionales de la salud ecuatorianos provenientes del extranjero al sistema de salud ecuatoriano.

En Ecuador se han presentado diversos escenarios que han influido en el desarrollo socioeconómico de la población, factores como la falta de oportunidades laborales, deficientes políticas educativas, bajas remuneraciones, problemas políticos, económicos y sociales, así como una serie de sucesiones presidenciales, que incluyeron gobiernos que aplicaron políticas conforme a sus intereses y a la conveniencia de grandes grupos de poder (sociales, políticos, económicos e incluso de personas), generó una problemática muy seria desde el punto de vista del ejercicio democrático, lo que trajo como consecuencia que en el año 1999 se presente la mayor crisis financiera ocasionada por la liquidez de algunos bancos y las malas decisiones del gobierno de turno, por lo que se ejecutó un feriado bancario que afectó gravemente la economía y produjo un colapso social nunca antes visto en la historia democrática del país (Acosta, 2016).

Todos estos factores promovieron una masiva emigración de ecuatorianos a diversos países, lo que incluyó un grupo importante de profesionales de la salud, que vieron la oportunidad de alcanzar mejores oportunidades laborales, mayores remuneraciones, desarrollo educativo, especialización profesional y otros beneficios que presentaban

países que económica y socialmente se encontraban en una mejor situación, lo que provocó un déficit importante de profesionales, principalmente especialistas, que afectó la capacidad de los establecimientos de salud, puesto que no disponían del personal suficiente para brindar un servicio acorde a las necesidades de una población continuamente en crecimiento (Acosta, 2016).

Con el desarrollo de un sistema democrático más estable, en los últimos diez años, en el país se ha presentado un incremento de la inversión en infraestructura pública (carreteras, obras de riego, puertos, escuelas, hospitales, generación de energía, etc.), que tiene un factor generador que influye en la reducción del índice de pobreza y que impulsan políticas públicas sectoriales e intersectoriales que permiten ampliar las capacidades y oportunidades de la ciudadanía, a través del cumplimiento de derechos de las grandes mayorías como es el acceso a educación de calidad, servicios gratuitos de primer nivel, la intervención en salud, desarrollo urbano y vivienda, inclusión económica y social y movilidad humana (Acosta, 2016).

En lo que respecta a infraestructura de salud, conforme datos emitidos por el Ministerio de Salud, actualmente existen aproximadamente 140 hospitales de la Red Pública de Salud, se construyeron 22 nuevos hospitales y otros 24 están en proceso de remodelación. La planificación de salud también incluyó 950 centros de salud a nivel nacional, con un estándar de 2 camas por cada mil habitantes. Toda esta infraestructura también generó la necesidad de incorporar laboralmente a profesionales de la salud, para que puedan brindar sus servicios en las unidades de salud, donde se pudo establecer una serie de limitaciones, puesto que en el Ecuador no existía el número necesario de profesionales, principalmente especialistas, para cubrir las vacantes que

se presentaron en el nuevo sistema de salud (Ministerio de Salud Pública del Ecuador, 2016).

El programa de inserción laboral Ecuador Saludable, Voy por Ti, garantiza al profesional una plaza laboral que responderá a las necesidades institucionales del país, en función de un perfil profesional, respetando los derechos como futuro funcionario, garantizando excelentes condiciones laborales, a través de una remuneración justa, que les permita vivir en Ecuador dignamente (Ministerio de Salud Pública, 2016).

Aunque este programa ha cumplido con varias de sus metas, logrando vincular, según datos oficiales del Ministerio de Salud, aproximadamente a 1.087 profesionales de la salud ecuatorianos, los cuales, han sido distribuidos a lo largo de las diferentes unidades que existe en el país, no se conoce cómo ha sido su proceso de adaptación profesional, considerando que pueden presentarse factores de resistencia en sus relaciones laborales por parte de otros colegas o integrantes de las casas de salud, lo que puede influir negativamente en su permanencia en el programa o incluso piensen en abandonarlo (Ministerio de Salud Pública, 2016).

Las motivaciones que llevaron a la elaboración del presente proyecto fue conocer como fue la inserción en las diferentes unidades de salud de los profesionales que fueron vinculados laboralmente a través del Plan Ecuador Saludable Voy Por Ti. Y como se desarrolló las actitudes y aptitudes del personal en las dimensiones como: inserción laboral, liderazgo, motivación y reconocimiento, comunicación, puesto de trabajo y ambiente de trabajo e integración. Con la finalidad de involucrar a todos en un proyecto de mejora, que permita conocer dentro de cada una unidad asignada su

adaptabilidad en un nuevo entorno laboral tanto en lo personal como laboral (Ministerio de Salud Pública, 2016).

Bajo este esquema, se presentó la necesidad de diagnosticar la inserción laboral que se presenta en las diferentes unidades de salud, respecto a las relaciones laborales que se presenta entre profesionales de la salud que han sido especializados y laboran en el país, así como de su personal de apoyo y administrativo; y, los profesionales que han sido especializados o que han laborado en el extranjero y que actualmente prestan sus servicios en el Ecuador, a través de la medición de la inserción laboral, mediante el diseño de una herramienta de diagnóstico que permita medir las actitudes y aptitudes del personal en diferentes dimensiones.

Mediante la aplicación de la técnica de observación, se pudo establecer que el Ministerio de Salud Pública del Ecuador, es el organismo encargado de ejecutar las políticas gubernamentales en materia de salud, para lo cual, como parte de las estrategias del Gobierno Nacional y como una política de mejoramiento del sistema nacional de salud, el Ministerio de Salud Pública implementó el programa de inserción laboral Plan Ecuador Saludable, Voy por Ti, ofreciéndoles beneficios laborales y económicos, con el propósito de disponer de profesionales altamente capacitados para vincularlos al sistema de salud ecuatoriano, que permita mejorar los índices de atención de la salud de los ciudadanos del país, al cual se acogieron aproximadamente, hasta el año 2016, 1.087 profesionales de la salud ecuatorianos, los cuales, han sido distribuidos a lo largo de las diferentes unidades de salud a nivel nacional (Ministerio de Salud Pública, 2016).

Los resultados obtenidos durante todo el proceso de las encuestas realizadas a los 134 profesionales de salud vinculados a través del Plan Ecuador Saludable Voy por Ti” fue bastante enriquecedor, por la apertura y comunicación asertiva que se mantuvo con cada uno de ellos al conocer sus inquietudes y malestares durante su proceso de inserción laboral en cada uno de los establecimientos de salud, no se presentó ningún inconveniente frente al trabajo realizado.

Los resultados permitieron establecer el estado de inserción laboral, en los participantes del Plan Ecuador Saludable, Voy por Ti, en el momento de la investigación proporcionó la información resumida sobre el porciento que alcanza cada una de las variables analizadas, evidenciando la diferencia porcentual con respecto al valor máximo deseado del 100%. Como se evidencia, de manera general, la inserción laboral de los participantes del Plan Ecuador Saludable, Voy por Ti, alcanzó un total de 3,09 puntos de 5 máximos a obtener, representando una evaluación de mala (62%), según la escala valorativa utilizada. Dicho resultado evidencia que el 38% de la muestra analizada considera desfavorable a la inserción laboral, es decir, de los 42 indicadores, distribuidos en las diferentes variables analizadas en la evaluación de la inserción laboral, se tiene que sólo 2 alcanza la evaluación de aceptable, 5 regular, 14 malas y 21 muy mal. Se evidencian cantidades muy similares de evaluaciones en la escala que registra puntuaciones altas y bajas de valoración, encontrándose en la escala media la mayor cantidad de indicadores.

La entrevista permitió corroborar los resultados obtenidos mediante la aplicación de la técnica de la encuesta, puesto que se buscaba profundizar sobre el tema planteado, por lo que considerando los resultados de la evaluación de las dimensiones de inserción

laboral, luego del diagnóstico estadístico, junto con el entrevistado, se identificó diferentes estrategias que podrían mejorar la inserción laboral de los profesionales de la salud, el mismo que permitió proponer un plan de intervención, que se expresaron en acciones que van desde un carácter general, es decir, de problemas que implican a la organización en un sentido más amplio y otras que permitieron accionar directamente sobre los problemas puntuales que presentan en algunas áreas y que se expresa en el comportamiento desfavorable de las variables.

Considerando los resultados de la evaluación de las dimensiones de inserción laboral, mediante el diagnóstico estadístico, se propuso un plan de intervención, en respuesta a las demandas que exigen el comportamiento de las variables estudiadas. Se expresan acciones que van desde un carácter general, es decir, de problemas que implican a la organización en un sentido más amplio y otras que permiten accionar directamente sobre los problemas puntuales que presentan algunas áreas y que se expresa en el comportamiento desfavorable de las variables.

Tabla 11.

Acciones de fortalecimiento del liderazgo institucional

Proyecto:	Fortalecimiento del liderazgo institucional																												
Objetivo general:	Preparar a Directores, Funciones, Supervisores y Líderes de la organización, con miras a tomar nuevos y mayores desafíos, alinear estilos de liderazgo coherentes con la cultura y el contexto de la institución.																												
Año:	Año 2018																								Responsable				Costo
Meses:	Jun.				Jul.				Ago.				Sep.				Oct.				Nov.								
Semanas:	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4					
Actividades:																													
1.1. Mejorar la habilidad para trabajar como líder de un equipo																										Representantes del Plan Ecuador Saludable Voy por Ti	200,00		
1.2. Mejorar las habilidades comunicacionales del líder																										Representantes del Plan Ecuador Saludable Voy por Ti	200,00		
1.3. Incrementar la capacidad para la toma de decisiones																										Representantes del Plan Ecuador Saludable Voy por Ti	200,00		
1.4. habilidades básicas de internet y correo electrónico																										Representantes del Plan Ecuador Saludable Voy por Ti	200,00		
1.5. Desarrollar habilidades en programas computacionales																										Representantes del Plan Ecuador Saludable Voy por Ti	200,00		
1.1. Aprovechamiento del desempeño, dominio de las tareas.																										Representantes del Plan Ecuador Saludable Voy por Ti	200,00		
1.2. Dominio del lenguaje, términos técnicos y lenguaje informal.																										Representantes del Plan Ecuador Saludable Voy por Ti	200,00		
1.3. Integración con los demás y satisfacción en las relaciones interpersonales.																										Representantes del Plan Ecuador Saludable Voy por Ti	200,00		
1.4. Objetivos y valores de la organización																										Representantes del Plan Ecuador Saludable Voy por Ti	200,00		
1.5. Obtención de información sobre la estructura de poder.																										Representantes del Plan Ecuador Saludable Voy por Ti	200,00		
1.6. Conocimiento de la historia de la organización: sus tradiciones, costumbres, mitos y rituales.																										Representantes del Plan Ecuador Saludable Voy por Ti	200,00		
TOTAL																												2.200,00	

Nota: explica y proporciona información sobre el plan de intervención

Elaborado por: Irene Gamboa (2018)

Tabla 12.

Acciones para elevar el nivel de motivación institucional

Proyecto:	Elevar el nivel de motivación institucional																												
Objetivo general:	Utilizar escenarios, como reuniones de departamentos, para reconocer los principales logros alcanzados en cada área, destacando a los servidores con mayores resultados y establecer acciones de motivación y reconocimiento.																												
Año:	Año 2018																								Responsable				Costo
Meses:	Jun.				Jul.				Ago.				Sep.				Oct.				Nov.								
Semanas:	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4					
Actividades:																													
1.1. Indagar periódicamente si las necesidades de los servidores están siendo satisfechas																										Representantes del Plan Ecuador Saludable Voy por Ti	500,00		
1.2. Establecer y utilizar el programa motivacional en los servidores para lograr la autorrealización individual																										Representantes del Plan Ecuador Saludable Voy por Ti	500,00		
1.1. Identificar los incentivos que pueden ser aplicados a los servidores de la institución																										Representantes del Plan Ecuador Saludable Voy por Ti	500,00		
1.2. Mejorar el clima organizacional para lograr que los servidores se desempeñen eficientemente																										Representantes del Plan Ecuador Saludable Voy por Ti	500,00		
TOTAL																													
2.000,00																													

Nota: explica y proporciona información sobre el plan de intervención

Elaborado por: Irene Gamboa (2018)

Tabla 13.

Acciones para mejorar las condiciones del trabajo en equipo en la institución

Proyecto:	Mejorar las condiciones del trabajo en equipo en la institución																												
Objetivo:	Establecimiento de un programa de capacitación en técnicas de dirección y manejo de equipos de trabajo, para todos los funcionarios y líderes de proyectos																												
Año:	Año 2018																								Responsable				Costo
Meses:	Jun.				Jul.				Ago.				Sep.				Oct.				Nov.								
Semanas:	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4					
Actividades:																													
1.1. Roles y competencias gerenciales																										Representantes del Plan Ecuador Saludable Voy por Ti	350,00		
1.2. Estilos de conducción																										Representantes del Plan Ecuador Saludable Voy por Ti	200,00		
1.3. La delegación efectiva y la participación																										Representantes del Plan Ecuador Saludable Voy por Ti	350,00		
1.4. La construcción de un equipo dinámico																										Representantes del Plan Ecuador Saludable Voy por Ti	200,00		
1.5. Los problemas interpersonales																										Representantes del Plan Ecuador Saludable Voy por Ti	200,00		
1.6. El poder y la cooperación																										Representantes del Plan Ecuador Saludable Voy por Ti	200,00		
1.7. Aprender a delegar																										Representantes del Plan Ecuador Saludable Voy por Ti	350,00		
1.8. Técnicas para generar la responsabilidad individual y del equipo																										Representantes del Plan Ecuador Saludable Voy por Ti	200,00		
1.9. Organización y conducción de reuniones eficaces																										Representantes del Plan Ecuador Saludable Voy por Ti	200,00		
TOTAL																												2.000,00	

Nota: explica y proporciona información sobre el plan de intervención

Elaborado por: Irene Gamboa (2018)

Tabla 14.

Acciones para establecer un programa eficiente de comunicación institucional

Proyecto:	Establecer un programa eficiente de comunicación institucional																												
Objetivo general:	Diseño de una estrategia de comunicación para la Institución considerando el contenido informativo, su origen, destino y periodicidad en cada uno de los procesos o actividades que se ejecutan.																												
Año:	Año 2018																								Responsable				Costo
Meses:	Jun.				Jul.				Ago.				Sep.				Oct.				Nov.								
Semanas:	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4					
Actividades:																													
1.1. Brindar información y generar espacios de participación donde los servidores conozcan y se apropien de los principios y valores institucionales, integrándolos así a sus funciones y comportamientos cotidianos																										Representantes del Plan Ecuador Saludable Voy por Ti	200,00		
1.2. Ofrecer al personal las oportunidades para tener un desarrollo integral donde confluya lo personal, profesional y laboral																										Representantes del Plan Ecuador Saludable Voy por Ti	300,00		
1.3. Generar sinergia entre los colaboradores y el nivel directivo que permita las interrelaciones, mejore el clima laboral, los comportamientos, actitudes y conductas de cada uno de los colaboradores																										Representantes del Plan Ecuador Saludable Voy por Ti	400,00		
1.4. Fortalecer las competencias comunicacionales, que mejoren los vínculos internos																										Representantes del Plan Ecuador Saludable Voy por Ti	500,00		
1.5. Capacitar al personal para mejorar la comunicación institucional																										Representantes del Plan Ecuador Saludable Voy por Ti	1.000,00		
TOTAL																												2.400,00	

Nota: explica y proporciona información sobre el plan de intervención

Elaborado por: Irene Gamboa (2018)

Tabla 15.

Acciones para establecer un programa de participación del personal en la toma de decisiones

Proyecto:	Establecer un programa de participación del personal en la toma de decisiones institucionales																												
Objetivo general:	Mejorar la eficiencia institucional, mediante el fomento del trabajo en equipo y la participación activa del personal en la toma de decisiones en cada nivel organizacional																												
Año:	Año 2018																								Responsable				Costo
Meses:	Jun.				Jul.				Ago.				Sep.				Oct.				Nov.								
Semanas:	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4					
Actividades:																													
1.1. Brindar información y generar espacios de participación donde los servidores conozcan y se apropien de los principios y valores institucionales, integrándolos así a sus funciones y comportamientos cotidianos																											Representantes del Plan Ecuador Saludable Voy por Ti	400,00	
1.2. Establecer canales informales como: reuniones de equipo, proyectos interdisciplinarios, reuniones uno a uno, entre otros, para abrir los canales de comunicación y fomentar el intercambio de ideas.																											Representantes del Plan Ecuador Saludable Voy por Ti	500,00	
1.3. Determinar acciones para involucrar a los servidores en decisiones que impactan de manera directa en su trabajo en el día a día																											Representantes del Plan Ecuador Saludable Voy por Ti	300,00	
1.4. Promover en los servidores la participación en equipos de trabajo para el desarrollo de proyectos y determinación de la estrategia, con el fin de fomentar un mejor clima laboral y para asegurar una mejora continua en los procesos internos de trabajo																											Representantes del Plan Ecuador Saludable Voy por Ti	200,00	
1.5. Involucrar al personal en las decisiones que afectan su trabajo o ambiente laboral, con el fin de generar compromiso y sentido de pertenencia																											Representantes del Plan Ecuador Saludable Voy por Ti	300,00	
																								TOTAL				1.700,00	

Nota: explica y proporciona información sobre el plan de intervención

Elaborado por: Irene Gamboa (2018)

Tabla 16.

Acciones para informar al personal sobre el establecimiento de las políticas y marco normativo de la institución

Proyecto:	Informar al personal sobre el establecimiento de las políticas y marco normativo de la institución																												
Objetivo general:	Difundir la estructura organizacional, manual de funciones y roles de la institución																												
Año:	Año 2018																								Responsable				Costo
Meses:	Jun.				Jul.				Ago.				Sep.				Oct.				Nov.								
Semanas:	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4					
Actividades:																													
1.1. Informar periódicamente al personal sobre el establecimiento de las políticas y marco normativo de la institución																										Representantes del Plan Ecuador Saludable Voy por Ti	500,00		
1.2. Mantener el control en la institución sobre las tareas y funciones de las unidades organizacionales																										Representantes del Plan Ecuador Saludable Voy por Ti	500,00		
1.3. Realizar el rediseño de los procesos, tareas, funciones y procedimientos de la organización																										Representantes del Plan Ecuador Saludable Voy por Ti	500,00		
1.4. Implementar y diseñar los diferentes cargos y especificación de los requerimientos																										Representantes del Plan Ecuador Saludable Voy por Ti	500,00		
1.5. Identificar las diferentes unidades y estructuras de las relaciones funcionales y rediseño de las líneas de comunicación																										Representantes del Plan Ecuador Saludable Voy por Ti	500,00		
1.6. Establecer las etapas y procesos del diseño organizacional																										Representantes del Plan Ecuador Saludable Voy por Ti	500,00		
																								TOTAL				3.000,00	

Nota: explica y proporciona información sobre el plan de intervención

Elaborado por: Irene Gamboa (2018)

4. Principales logros del aprendizaje

En el ámbito profesional, puesto que se presenta la oportunidad de lograr un mayor cúmulo de comprensión en el área de especialización, en función de la aplicación del conocimiento y experiencias adquiridas durante la participación en el proceso de investigación; e, institucional, cuando se puedan alcanzar resultados que influyan en una o varias actividades de la organización investigada de una manera positiva y pragmática.

Los productos que generó el proyecto, presentó la necesidad de desarrollar un plan de intervención que permita sistematizar la inserción laboral de los profesionales que han sido especializados o que han laborado en el extranjero y que actualmente prestan sus servicios en el Ecuador, en búsqueda de plantear una propuesta para el mejoramiento de la inserción laboral. Todo esto exigió que durante el desarrollo del proyecto se realice la medición de la inserción laboral, mediante el diseño de una herramienta de diagnóstico que permitió medir las actitudes y aptitudes del personal en las dimensiones como: inserción laboral, liderazgo, motivación y reconocimiento, comunicación, puesto de trabajo y ambiente de trabajo e integración.

En la presente investigación se alcanzaron todos los objetivos planteados, principalmente los orientados a diagnosticar la inserción laboral y la elaboración de una propuesta de intervención, donde se analizó la inserción laboral del Plan Ecuador Saludable Voy por Ti, estableciendo los antecedentes que llevaron a ejecutar el proyecto, los principales logros alcanzados y las metas que se buscan cumplir.

Por otro lado, se buscó sistematizar la inserción laboral de los profesionales de la salud ecuatorianos, provenientes del extranjero, que se acogieron al Plan Ecuador Saludable Voy por Ti, durante el año 2016, en la ciudad de Quito, para lo cual se diseñó una herramienta de diagnóstico, considerando diferentes variables e indicadores, mediante la aplicación de una metodología como instrumentos básicos como la encuesta, la entrevista y la observación directa.

Finalmente, en base a los resultados obtenidos de la sistematización, se propuso una estrategia de intervención para mejorar la inserción laboral al sistema de salud, de los profesionales de la salud ecuatorianos, provenientes del extranjero, que se acogieron al Plan Ecuador Saludable Voy por Ti.

Durante el proceso de investigación no se presentaron elementos de riesgo en ningún momento, gracias a la colaboración que presentaron las autoridades y los participantes del Plan Ecuador Saludable, Voy por Ti.

Cuando en un proceso de investigación se identifica un conjunto de conceptos, definiciones y referencias a la literatura académica relevante, le permite a un investigador alcanzar una comprensión adecuada de las teorías y conceptos que son relevantes para el tema de su trabajo de investigación y que se relacionan con las áreas más amplias de conocimiento que ha adquirido durante su formación profesional, por lo tanto, la relevancia académica se presenta el momento de que la información pueda presentar una validez por medio de la aplicación de un método científico, que permita crear las condiciones para que las conclusiones obtenidas estén sustentadas en evidencia y no en suposiciones o aparentes conocimientos, lo que le convierte en una

actividad de búsqueda caracterizada por ser reflexiva, sistemática y metódica, que tiene como propósito disponer de los conocimientos necesarios, obtenidos mediante un proceso consecuente, para solucionar diferentes problemas planteados.

Dentro del desarrollo del proyecto, se consideraron los siguientes factores externos:

- Falta de presupuesto para el desarrollo del proyecto.
- No exista apoyo por parte de las autoridades del Ministerio de Salud Pública.
- Falta de colaboración de los profesionales de la salud que se acogieron al Plan Ecuador Saludable Voy por Ti.
- Falta de colaboración de colegas profesionales de la salud y funcionarios de las entidades a ser analizadas.

Conclusiones

- Los referentes teóricos y metodológicos en el estudio los procesos de inserción laboral, apuntan a la importancia de considerar la relación entre las variables que lo determinan, para viabilizar la operacionalización de su análisis.
- Las variables determinadas para evaluar el estado los procesos de inserción laboral, que se ajustan al contexto Plan Ecuador Saludable, Voy por Ti, de acuerdo a la metodología de Likert, fueron: inserción laboral, liderazgo, motivación y reconocimiento, comunicación, puesto de trabajo y ambiente de trabajo e integración.
- La valoración dada a sí la comunicación es parte de la cultura de la institución, se presenta con un porcentaje bajo lo que significa que las autoridades no están poniendo énfasis en la comunicación con el público interno, que es fundamental para generar, afianzar e introducir cambios en la cultura organizacional, factor que puede influir negativamente en el desarrollo y sostenibilidad organizacional. Por otro lado, los encuestados consideran que el no resolver estos problemas a tiempo, sea por falta de conocimiento, análisis, herramientas adecuadas o abordaje profesional, se puede comprometer a la organización y podrían acabar teniendo consecuencias en los resultados esperados por las autoridades. Finalmente, los encuestados consideran que la predisposición de las autoridades, no escuchan los criterios en el área donde cumplen sus responsabilidades.
- De manera general, la variable comunicación presenta una valoración baja lo que puede derivar en que los profesionales que se acogieron al Plan Ecuador Saludable Voy por Ti, no se sientan parte de la organización, por lo que su grado de compromiso será muy pobre.

- Una evaluación de los procesos de inserción, a través de la percepción de los miembros que integran el Plan Ecuador Saludable, Voy por Ti, no bastó para mejorar el estado actual del mismo, por tanto, se propusieron medidas para trazar un plan de intervención encaminado a disminuir aquellos problemas detectados que responden a los indicadores evaluados de manera desfavorable en cada una de las variables analizadas. Las acciones propuestas están en correspondencia con los problemas detectados en la evaluación de la inserción laboral, lo cual está dirigido al mejorar la participación de los integrantes del Plan Ecuador Saludable, Voy por Ti. Se expresaron acciones que fueron desde un carácter general, es decir, de problemas que implican a la organización en un sentido más amplio y otras que permitieron accionar directamente sobre los problemas puntuales que presentan algunas áreas y que se expresa en el comportamiento desfavorable de las variables. Algunas de estas acciones por su complejidad en cuanto a procesos, implicarían el diseño de procedimientos de intervención secuencial y sistemáticamente planificados.

Recomendaciones

- Difundir los resultados de la presente investigación a los participantes del Plan Ecuador Saludable, Voy por Ti, donde se incluyan a Gerentes de Hospitales, Directores Distritales de y en general a todas las personas que laboran en la institución, de la ciudad de Quito para involucrar a todos en un proyecto de mejora, que permita adoptar las medidas correspondientes a su debido tiempo.
- Implementar la propuesta del plan de acciones que posibilite erradicar los principales problemas detectados para lograr la inserción laboral de los profesionales de la salud satisfactorio.
- Sistematizar el diagnóstico de la inserción laboral del Plan Ecuador Saludable, Voy por Ti, que permita evaluar el comportamiento de las variables que inciden en la percepción de sus miembros.
- El estudio sobre la inserción laboral de los participantes del Plan Ecuador Saludable, Voy por Ti y los resultados obtenidos, pueden presentar una línea de investigación, que le permita a otros autores realizar estudios más amplios y profundos sobre el tema planteado en esta investigación.

Referencias

- Albert, M. (2013). La Investigación Educativa. Claves Teóricas. España: Mc Graw Hill.
- Alles, M. (2008). Selección por Competencias. Buenos Aires: Granica.
- Álvarez, C., & Sierra, V. (2012). Metodología de la Investigación Científica. Cochabamba: Grupo Editorial Kipus.
- Alvarez, F. (2013). Salud Ocupacional. Bogotá: ECOE.
- Asamblea Constituyente. (2008). Constitución de la República del Ecuador.
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Montecristi: ANC.
- Bernal, C. (2010). Metodología de la Investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Bogotá: Prentice Hall.
- Bosqued, M. (2014). Cómo combatir el estrés y la ansiedad en el ámbito Laboral. España: Paidós Ibérica S.A.
- Brunet. (2013). El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, Diagnóstico y Consecuencias. México: Trillas.
- Brunet, A. (2013). El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, Diagnóstico y Consecuencias. México: Trillas.
- Casanova, F. (2013). Formación profesional, productividad y trabajo decente. Montevideo: Cinterfor.
- Castro, A. (2013). Funcionamiento y reforma de la administración pública. México: Librero Editor.
- Chiavenato, I. (2013). Gestión del Talento Humano. México: McGraw Hill.

- Cortéz, J. (2013). Factores Psicosociales: Clasificación, Metodología, y Evaluación. Madrid: Tébar.
- Cuenca, R. (2012). Introducción a la Prevención de Riesgos Laborales de Origen Psicosocial. Madrid: INSHT.
- Cusí, J., Boada, G., & Ficapal, P. (2012). Salud y Trabajo: Los nuevos y emergentes riesgos psicosociales. Barcelona: UOC.
- Dessler, G., & Valera, R. (2011). Administración de los Recursos Humanos, enfoque latinoamericano. Mexico: Pearson.
- Fernandez, F. (2013). Por qué Trabajamos: El trabajo entre el estrés y la felicidad. España: Ediciones Díaz de Santos.
- Fred, D. (2013). Conceptos de Administración Estratégica. México: McGraw Hill.
- Frutos, R. (2014). Salud Laboral. Barcelona: Masson.
- Galindo, M. (2011). Teoría de la administración pública. México: McGraw Hill.
- García, M. (2009). Cuadernos de Administración. Volumen 25, Num 42. En Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. México: Pearsons.
- García, R. (2013). La productividad y el riesgo psicosocial. España: ECU.
- Gascón, S., & Martínez, J. (2013). Evaluación e intervención de Los Riesgos Psicosociales. Madrid: Pearsons.
- Gómez, M. (2014). Carga Mental y Trabajo. Madrid: UGT-CEC.
- Góncalvez, A. (2012). Dimensiones del Clima Organizacional. México: McGraw Hill.
- Hernández, R. (2014). Metodología de la Investigación (Sexta Edición ed.). Bogotá: McGraw Hill.

- Ibáñez, J. (2013). El estudio de los puestos de trabajo: La valoración de tareas y La valoración del personal. Barcelona: Ediciones Díaz de Santos.
- Ivancevich, J. (2005). Administración de recursos humanos. Mexico: Mc Graw-Hill.
- Jany, J. (2013). Investigación integral de mercados. Bogotá: McGraw Hill.
- Kolb, D., & Rubien, I. (2013). Psicología de las Organizaciones: Problemas contemporáneos. México: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Likert, R. (2004). El factor humano en la empresa, su dirección y valoración. Bilbao: Deusto.
- López, E. (2011). Metodología de la investigación en el área contable y administrativa. México: McGraw Hill.
- Louart, P. (2010). Estrategia en la Gestión de Recursos Humanos. Santiago de Chile: Ediciones Gestión.
- Lucio, R., Villacrés, N., & Heríquez, R. (2015). Sistema de Salud en Ecuador. Salud Publica Mex 2015;53 supl 2:S177-S187., 177-187.
- Ministerio de Salud Pública del Ecuador. (2014). Sistema de Salud del Ecuador. Quito: MSP.
- Ministerio de Salud Pública del Ecuador. (2015). Sistema de Salud del Ecuador. Quito: MSP.
- Palomo, G., Carrasco, J., Bastías, Á., Méndez, M., & Jiménez, A. (2015). Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en trabajadoras estacionales de Chile. Santiago de Chile: UDCH.
- Peiró, J. M. (1992). Desencadenantes del Estrés Laboral. España: UDEMA S.A.:
- Piedrola, G. (2012). Medicina preventiva y salud publica. Barcelona: Masson.
- Rios, M., Grau, S., & Grau, M. (2012). Riesgos Psicosociales en la Industria. Madrid: UNED.

- Robbins, S., & Coulter, M. (2013). Administración. México: Pearson.
- Romero, J. C. (2013). Métodos de Evaluación de Riesgos Laborales. Barcelona: Ediciones Díaz de Santos.
- Rubio, M. (2013). Análisis de los Riesgos Psicosociales. España: CEP, S.L.
- Sanchez, A. (2014). Salud Laboral: Autoeficacia, Ansiedad y Satisfacción. España: Amaru.
- Sauter, S., Murphy, L., & Hurrell, J. (2012). Factores Psicosociales y de Organización. España: D-INSHT.
- Silva, M. (2008). El Clima en las organizaciones, teoría, método e intervención. Barcelona: EUB, S.L.
- Terris, M. (2012). Tendencias actuales de la Salud Pública de las Américas. México: OPS.
- Trespalacios, J., Vázquez, R., & Bello, L. (2012). Investigación de Mercados. Madrid: Ediciones Paraninfo.
- Trigueros, C. (2013). Riesgos Psicosociales: Teoría y Práctica. Barcelona: Aranzadi.
- Villalobos, F. (2014). Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales. Madrid: McGraw Hill.
- Winslow, C.-E. (2012). The Untilled Fields of Public Health, Science. Estocolmo: OPS.